

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA KAMPAR



OLEH:

ANA VERMITA
NIM: 10871004303

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2012**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA RIAU PUTR KAMPAR

Oleh :

ANA VERMITA

Penelitian ini dilakukan pada PT. Virajaya Riau Putra Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November sampai Desember tahun 2011. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 21.303 + 0.256X_1 + 0.164X_2 + 0.170X_3$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.502. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan & Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 50,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Sedangkan sisanya sebesar 49,8 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Produktivitas, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan .*

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Perumusan Masalah	6
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
I.4 Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
II.1 Pengertian Produktivitas kerja	9
II.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja	10
II.3 Lingkungan Kerja	13
II.4 Kepemimpinan	17
II.5 Pendidikan dan pelatihan	18
II.6 Produktivitas kerja Perspektif Islam	21
II.7 Penelitian terdahulu.....	23
II.8 Kerangka Berpikir	24
II.9 Variabel Penelitian	25
II.10 Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	
III.1 Lokasi dan Waktu penelitian.....	27
III.2 Jenis dan sumber data.....	27
III.3 Teknik Pengumpulan Data	27
III.4 Populasi dan Sampel	28
III.5 Uji Kualitas Data.....	29
III.6 Uji Asumsi Klasik	31
III.7 Regresi Linear Berganda	33
III.8 Uji Hipotesis.....	34
 BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan	37
IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan	38

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1	Identitas Responden	42
V.2	Deskripsi Variabel	45
V.3	Uji Kualitas Data	52
V.4	Uji Asumsi Klasik	56
V.5	Model Regresi Linear Berganda	59
V.6	Uji Hipotesis	60

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1	Kesimpulan	64
VI.2	Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Karyawan Per Bidang Kerja Tahun 2011	4
Tabel I.2	Produktivitas Karyawan PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru 2007-2011	4
Tabel I.3	Jumlah karyawan PT Virajaya Riau Putra Tahun 2011	5
Tabel II.1	Konsep Operasional 25	
Tabel V.1	Responden menurut tingkat usia	42
Tabel V.2	Responden menurut Pendidikan	43
Tabel V.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1).	46
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X_2).	48
Tabel V.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	50
Tabel V.7	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y)	51
Tabel V.8	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Lingkungan Kerja (X_{11} - X_{15}), Kepemimpinan (X_{21} - X_{25}), Pendidikan dan Pelatihan (X_{31} - X_{33}) dan Produktivitas (Y_{41} - Y_{45})	53
Tabel V.9	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel V.10	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel V.11	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	57
Tabel V.12	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	59
Tabel V.13	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	61
Tabel V.14	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	62
Tabel V.15	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	62

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Masalah produktivitas kerja di Indonesia telah lama dibahas dan diperhatikan oleh berbagai pihak yang berkompeten. Hal ini mengingat produktivitas kerja di Indonesia masih belum memadai atau dengan kata lain masih rendah dilihat dari melimpahnya SDM yang kita memiliki. Setiap perusahaan menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan saja tetapi karyawan akan ikut serta menikmati hasil keuntungan perusahaan tersebut. Selain itu, masyarakat pun juga menikmati hasilnya melalui tercukupinya kebutuhan hidup dengan harga yang terjangkau.

Seiring era globalisasi di mana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan pada masalah produktivitas yang tinggi sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini tentu akan terkait dengan tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Karena itu di dalam perusahaan sangat dibutuhkan adanya tenaga kerja atau karyawan profesional serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan sangat erat

hubungannya dengan kualitas daya manusia yang mengelola maupun yang dikelola.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan dan akan menentukan besar output yang dihasilkan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menghambat kelancaran kerja karyawan karena kurang konsentrasi. Jika hal ini terjadi akan menyebabkan tingkat produktivitas menurun, karena produktivitas yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam perusahaan itu. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain timbulnya moral dan produktivitas kerja yang baik, yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap keluaran produksi kerja perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efektivitas induksi dan orientasi

Fungsi analisa produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan merupakan fungsi dari setiap pimpinan dalam memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan menilai dan menganalisa pekerjaan dan permasalahan yang timbul serta bertanggung jawab mengawasi bawahannya. Di dalam perusahaan, setiap pimpinan atau manajer dituntut untuk mampu memberikan keputusan yang tepat, karena akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset perusahaan yang harus

dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan akan bertanggung jawab dan loyal terhadap perusahaan sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sementara itu, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan suatu perusahaan. Pemimpin yang loyal dan fleksibel, akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya pemimpin yang baik dan bisa menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan, akan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Sebaliknya, jika pemimpin tidak menjalin hubungan yang baik, tidak loyal dan tidak fleksibel, akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan dan latihan karyawan, baik formal maupun non formal. Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, karena akan menghasilkan karyawan yang terampil dan profesional dalam pekerjaannya, sehingga akan menaikkan produktivitas kerja.

Walaupun perusahaan telah menunjukkan hasil kerja yang cukup menggembirakan, namun masih terdapat penilaian dari berbagai pihak tentang rendahnya produktivitas.

PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi produksi dan industri pengaspalan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tersebut, PT. Virajaya Riau Putra dalam memiliki memproduksi aspal memiliki beberapa unit alat berat yaitu:

1. 2 unit loder/ bulldozer
2. 2 Unit mesin crusser
3. 4 buah truk angkutan

Tabel. I.1 Jumlah Karyawan Per Bidang Kerja Tahun 2011

No	Bidang Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Produksi	40 orang	45 %
2	Proyek	10 orang	25 %
3	Mekanik	4 orang	10 %
4	Security	4 orang	10 %
5	Aministrasi	10 orang	25 %
6	Laboratorium	2 orang	5 %

Sumber : PT.Virajaya Riau Putra Kampar

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di bidang produksi sebanyak 40 orang atau 45 % dari jumlah karyawan, bidang proyek sebanyak 10 orang atau 25 %, bidang mekanik sebanyak 4 orang atau 10 %, bidang security sebanyak 4 orang atau 10 % dan bidang administrasi sebanyak 12 orang atau 25 % dan bidang laboratorium sebanyak 2 orang atau 5 %.

Dengan demikian karyawan yang terkait secara langsung dengan bidang produksi pengaspalan sebanyak 20 yang terdiri atas : 10 orang atau 25 % di bidang produksi dan 10 orang atau 25 % di bidang proyek.

Tabel I.2. : Produktivitas Karyawan PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Hasil Produksi (ton)	Produktivitas Ton/Karyawan
2007	20	20.534.20	10.267
2008	30	23.098.40	76.994
2009	35	16.951.20	48.432
2010	40	20.507.20	51.268
2011	40	31.337.52	78.343

Sumber: Kantor PT Virajaya Riau Putra Kampar

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada tahun 2007 sebanyak 20 orang dengan hasil produksi 20.534.20 ton pertahun kemudian pada tahun 2008 jumlah karyawan 30 orang dengan hasil produksi 23.098.40 ton pertahun. Kemudian karyawan pada tahun 2009 sebanyak 35 orang dengan hasil produksi 16.951.20 ton pertahun. Kemudian karyawan pada tahun 2010 sebanyak 40 orang dengan hasil produksi 20.507.20 ton pertahun. Kemudian karyawan pada tahun 2011 sebanyak 40 orang dengan hasil produksi 31.337.52 ton pertahun. Dengan demikian produktivitas karyawan terjadi penurunan pada tahun 2009, dan terjadi peningkatan produktivitas yang cukup tinggi pada tahun 2011 yaitu meningkat menjadi 31.337.52. Terjadinya penurunan produktivitas kerja pada tahun 2009, disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti pelayanan karyawan yang kurang baik dan memadai, kondisi kerja yang kurang nyaman dan terjadinya hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan. Beberapa permasalahan tersebut menyebabkan karyawan bekerja secara tidak maksimal, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Tabel I.3. : Jumlah Karyawan PT Virajaya Riau Putra Tahun 2011

No	Bidang Kerja	Jumlah	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Persentase (%)
1	Manager pemasaran	1	S ₁	6	2,5%
2	Manager personalia	1	S ₁	6	2,5%
3	Manager produksi	1	S ₁	6	2,5%
4	Kepala keuangan	1	S ₁	5	2,5%
5	Security	4	SMU	4	10%
6	Kepala gudang	1	SMU	3	2,5%
7	Kepala proyek	10	D ₃	4	25%
8	Evaluator biaya	1	S ₁	2	2,5%

	proyek				
No	Bidang Kerja	Jumlah	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Persentase(%)
9	Mekanik	4	S1	3	10%
10	Administrasi mekanik	1	S ₁	2	2,5%
11	Keuangan	1	D3	4	2,5%
12	Surveyor	2	S ₁	3	5%
13	Laboratorium	2	S1	3	5%
14	Pelaksana Proyek	10	SMU	4	25%
	Jumlah	40			100%

Sumber: Kantor PT Virajaya Riau Putra Kampar

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang tercatat di PT Virajaya Riau Putra Tahun 2011 berjumlah 40 orang, di mana tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 5 orang, D3 sebanyak 16 orang, dan SMP- SMU sebanyak 14 orang.

Berdasarkan gejala-gejala diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA KAMPAR”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang ada, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : *Faktor – faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar?*

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar.
- b. Untuk mengetahui faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Virajaya Riau Putra Kampar .

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan masukan pada perusahaan terkait tentang pentingnya produktivitas.
- b. Dapat dijadikan sumbanagan bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat di jadikan sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukan
- c. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis tentan sumber daya manusia pada umumnya dan produktivitas kerja yang baik.

I.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis basar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta

sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori-teori yang berhubungan dengan topik yang dibahas dan menguraikan tentang pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dan uraian yang telah penulis olah dan telah dianalisis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

II.1 Pengertian Produktivitas kerja

Usaha-usaha yang dilakukan dalam pengembangan tenaga kerja atau karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Di dalam kegiatannya perusahaan harus mampu menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan individu- individu yang bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga produktivitas yang diinginkan akan meningkat dengan sendirinya.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang- barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. (**Muchdarsah, 2000: 12**).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan . Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. (**Wibowo, 2011: 109**).

L. Greenberg dalam **Muchdarsyah (2000: 12)** mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan- satuan(unit) umum

Mutiara (2001: 20) mengatakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang produktivitas di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik barang- barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya.

Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan dengan imbalan dari hasil kerja rata- rata tenaga kerja yang diberikan dalam proses menghasilkan produk baik barang maupun jasa. (Swasta, 2001: 28)

Secara umum produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

$$\text{Dimana} = \frac{\text{Output adalah jumlah produksi}}{\text{Input adalah jumlah tenaga kerja}}$$

II.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pemahaman terhadap faktor- faktor tersebut sangat penting karena fungsi personalia dapat memilih faktor- faktor peningkatan yang relevan dengan perusahaan.

Berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan sering ditemui pada perusahaan terutama pada perusahaan yang bersifat industri manufaktur karena produknya dapat dilihat secara nyata.

Manurut **Muchdarsyah (2000:56)** faktor- faktor yang perlu dipertimbangkan dalam produktivitas secara umum adalah :

a. Manusia :

1. Kuantitas
2. Tingkat keahlian
3. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
4. Kemampuan, sikap
5. Minat
6. Struktur pekerjaan, keahlian, umur (kadang- kadang jenis kelamin)
dari angkatan kerja

b. Modal:

1. Modal tetap (mesin, gedung, alat- alat, volume dan strukturnya)
2. Teknologi R dan D (Research dan Development) = Litbang
3. Bahan baku (volume dan standar)

c. Metode/ Proses:

1. Tata ruang tugas
2. Penanganan bahan bakupenolong dan mesin
3. Perencanaan dan pengawasan produksi
4. Pemeliharaan melalui pencegahan
5. Teknologi yang memakai cara alternatif

d. Produksi:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ruangan produksi
4. Struktur campuran
5. Spesialisasi produksi

e. Lingkaran organisasi (internal):

1. Organisasi dan perencanaan
2. Sistem manajemen
3. Kondisi kerja
4. Iklim kerja
5. Sistem insentif
6. Kebijakan personalia
7. Gaya kepemimpinan

f. Lingkungan negara(eksternal):

1. Kondisi ekonomi dan perdagangan
2. Struktur sosial politik
3. Struktur industri
4. Tujuan pengembangan jangka panjang
5. Pengakuan/ pengesahan
6. Kebijakan ekonomi pemerintah
7. Kebijakan tenaga kerja
8. Kebijakan R dan D

9. Kebijakan energi
10. Kebijakan pendidikan dan latihan
11. Kondisi iklim dan geografis
12. Kebijakan perlindungan lingkungan

g. Lingkungan internasional (regional):

1. Kondisi perdagangan dunia
2. Masalah perdagangan internasional
3. Investasi
4. Spesialisasi internasional
5. Kebijakan migrasi tenaga kerja
6. Fasilitas latihan internasional
7. Bantuan internasional
8. Standar tenaga kerja

II.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (**Sedarmayati, 2001 : 1**)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa

aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. (**Nitisemito, 2002: 133**)

Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja.

Dampak positifnya adalah karyawan akan bekerja secara produktif karena berada dalam lingkungan kerja yang kondusif, sebaliknya, produktivitas kerja akan menurun jika lingkungan kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian – bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan adalah aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. karena karyawan yang memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja maka ia akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan lewat produktifitas dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu: pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, penyediaan kamar kecil /kamar mandi di tempat bekerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah tempat di mana suatu perusahaan

menyediakan karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi kerja karyawan ini sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk para karyawannya. Sebaiknya ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat di kendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja bagi karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktifitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja. Jangan sampai ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi serta kegairahan kerja yang akibatnya dapat menurunkan produktifitas.

Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam perusahaan itu. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja, yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap keluaran produksi kerja perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efektivitas induksi dan orientasi. Karena bagi siapapun situasi pertama seringkali memberikan kesan kepada yang bersangkutan, baik kesan positif maupun kesan negatif. Apalagi bagi tenaga kerja baru, perusahaan tempat mereka bekerja mungkin memberikan suasana baru bagi dirinya

yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang harmonis bukan saja menjadi tanggung jawab manajemen puncak tetapi menjadi tanggung jawab seluruh tenaga kerja pada semua tingkatan perusahaan.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan baik, perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut:

a. Penerangan

Penerangan ini dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik/lampu minyak. Hanya saja yang perlu diperhatikan yaitu agar sinar yang ada tidak terlalu silau dan sebaliknya juga tidak terlalu gelap.

Dengan adanya penerangan yang baik maka, akan menimbulkan keuntungan-keuntungan yaitu:

1. Menaikkan produksi dan menekan biaya,
2. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas barang yang dihasilkan.
3. Memudahkan pengawasan/pengamatan,
4. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi,
5. Memperbaiki moral para pekerja,
6. Lebih mudah untuk melihat
7. Suhu udara

Kegairahan kerja bisa menurun apabila suhu udara ditempat kerja terlalu dingin. Bahkan bisa menimbulkan kecelakaan maupun

kesalahan dalam bekerja.

b. Suara bising

Pada jenis perusahaan tertentu sering kali timbul suara bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal itu dapat dikurangi dengan cara misalnya isolasi penggunaan alat peredam, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga.

c. Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat-alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

II.4 Kepemimpinan

Perusahaan yang mampu menghasilkan produktivitas tinggi adalah perusahaan yang mempunyai seorang pemimpin atau manajer yang mampu mengelola perusahaan sebaik mungkin, mampu mengatasi permasalahan yang sedang di hadapi perusahaan dan mengerti segala yang di butuhkan oleh karyawan. Pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya agar bekerja lebih giat lagi sehingga produktivitas akan meningkat. Inti dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu.

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa inggris *leadership* berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja pemimpin, kata pimpin artinya orang yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun. Pemimpin dapat timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisir. Namun

kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif (**Isyandi, 2004 : 148**).

Menurut **Soehardi Sigit (2003 : 177)** kepemimpinan itu dapat berhasil, artinya yang dipengaruhi melakukan apa yang dikehendaki oleh orang yang mempengaruhi (pemimpin). Namun. Meskipun berhasil belum tentu efektif, kepemimpinan dikatakan efektif apabila orang yang dipengaruhi itu melaksanakan dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya itu dengan senang hati, bukannya terpaksa. Apa yang dilakukan dianggap sesuai dengan harapannya, dengan penuh sukarela, senang dan keyakinan. Meskipun ada imbalannya, dan pengaruhnya dilaksanakan tanpa kesadaran, tetapi tidak dengan sukarela, tidak senang, dan terpaksa menerima, maka kepemimpinannya dikatakan tidak efektif.

Menurut **Handoko (2000 : 222)** secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab
2. Kemampuan untuk bias persfektip
3. Kemampuan untuk menentukan prioritas
4. Kemampuan untuk bersikap obyektif
5. Kemampuan untuk berkomunikasi

II.5 Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian

tenaga kerja terutama bagi perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingat bahwa tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atas tugasnya dengan tanpa dibekali pendidikan dan latihan.

Dalam bekerja sering kali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu. Pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi pelatihan yaitu untuk memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan.

Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa mendatang.

Menurut **Nitisemito (2002 : 86)** yang dimaksud dengan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan. Adapun sasaran yang ingin dicapai mengadakan latihan antara lain :

1. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
2. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat
3. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
4. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
6. Biaya produksi diharapkan lebih rendah

7. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Menurut **Simamora (2001 : 287)** tujuan pelatihan adalah :

1. Memuktahirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan dan perkembangan teknologi
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru sejalan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan
3. Membantu memecahkan persoalan operasional
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Mengorientasikan karyawan terhadap perusahaan

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem, yaitu:

1. Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

2. Sistem ceramah

Dengan sistem ini seorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan. Pada umumnya sistem ini terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

3. Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian karyawan akan lebih cepat memahami materi yang diberikan

4. Sistem latihan praktek

Dalam sistem ini seorang karyawan lebih ditekankan pada pelaksanaan latihan praktek.

5. Sistem kombinasi

Merupakan gabungan dari beberapa sistem pendidikan dan latihan.

II.6 Produktivitas kerja Perspektif Islam
























Konsep produktivitas merupakan perbandingan dari output terhadap input semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (output) yang dicapai. Adapun unsure-unsur dari produktivitas adalah efisiensi, efektivitas, dan kualitas. $\text{Produktivitas} = \text{output/input}$. Sedangkan output sendiri dapat berupa hasil dan tujuan yang dicapai dan input merupakan resource (sumber daya) yang di peroleh misalnya waktu, bahan baku, manusia, mesin, uang dan lain-lain.























Produktivitas menurut pandangan islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah ALLAH SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan duni dan akhirat. Alangkah merugi manusia yang telah di anugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang


















Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.
























Artinya: “Demi masa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”.






















Input berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir ke dunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran.

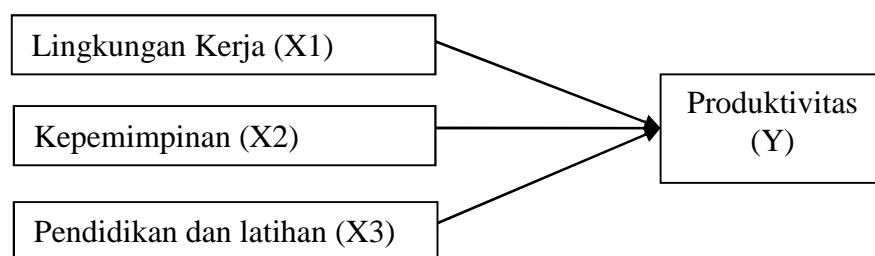
II.7 Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dona Prisa Winda (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Ganda Bumindo Park SEI Sogko Lipat Kain. Jumlah responden 160 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut : variable bebas (kompensasi (upah dan insentif), pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja) mempengaruhi variable terikat

(produktivitas). Dibuktikan dari nilai F_{hitung} 34,806 > F_{tabel} 2,4719 dan tingkat signifikan 50% dan R^2 sebesar 0,5361. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 53,4% dipengaruhi oleh penelitian ini. Dan yang paling dominan adalah pendidikan dan pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arum Titi Fani (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. Jumlah responden 53 orang. Dari hasil penelitian bahwa variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana terbukti nilai F_{hitung} 8,891 > F_{tabel} 2,79 dan t_{hitung} kompensasi 2,316, pendidikan dan pelatihan 2,226, serta lingkungan kerja sebesar 2,1391. Ini membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja sedangkan R^2 sebesar 0,252.

II.8 Kerangka Berpikir



Gambar II.1 Kerangka Berpikir.

II.9 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja (Y)
2. Lingkungan Kerja (X1)
3. Kepemimpinan (X2)
4. Pendidikan dan latihan (X3)

Tabel II.1 Konsep Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Produktivitas (Y)	Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang- barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya	<ul style="list-style-type: none">• tenaga kerja• sumber daya• teknologi
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok	<ul style="list-style-type: none">• Hubungan atasan dengan bawahan• Hubungan dengan sesama karyawan• Pengaturan penempatan peralatan• Penerangan
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif	<ul style="list-style-type: none">• Tanggungjawab• Perceptive• Obyektif• Komunikatif• Kebijakan
Pendidikan dan Latihan (X3)	Kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan	<ul style="list-style-type: none">• Aktualisasi• Penyelesaian kerja• Perkembangan perusahaan• Kecakapan• Mutu

II.10 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang di kemukan di atas dan kemudian dengan memperhatikan telaah pustaka dan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian : ***“Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan”***.

BAB III METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada bagian Produksi di PT. Virajaya Riau Putra Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November sampai Desember tahun 2011.

III.2 Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data antara lain:

1. Data primer, adalah data yang diambil langsung ditempat dimana penelitian ini dilakukan. Seperti kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan masalah produktivitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Dalam hal ini data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen PT. Virajaya Riau Putra Kampar.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam hal ini data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki perusahaan, yang meliputi: data produktivitas karyawan, jumlah karyawan perbidang kerja, sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

III.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara), adalah tanya jawab secara langsung terhadap pimpinan perusahaan maupun dengan karyawan perusahaan terutama yang menyangkut masalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar.
2. Kuisioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan latihan.

III.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan di teliti oleh penulis, populasi yang di maksud adalah jumlah tenaga kerja bagian produksi pada PT. Virajaya Riau Putra yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang kita ambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan di jadika responden dalam suatu penelitian. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang ada pada PT. Virajaya Riau Putra pada bagian produksi tahun 2011 yang berjumlah orang, dan untuk metode ini penulis menggunakan metode sensus yaitu pengambilan secara keseluruhan, maka penulis mengambil 40 orang tenaga kerja sebagai sampel dengan catatan sampel tersebut mempunyai hubungan dengan permasalahan yang di teliti (Umar, 2003:142).

III.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukuran

dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indeviden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

III.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila

korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun

dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik

adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- (1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- (2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

III.7 Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Kepemimpinan
X_3	= Pendidikan dan Pelatihan
e	= Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

III.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Signifikansi simultan (uji statistic F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$ maka dikatakan signifikan. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ maka dikatakan tidak signifikan.

2. Uji Signifikansi Secara Parsial (uji statistik t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima,

dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Negara Indonesia adalah Negara yang sedang berkembang yang sedang giatnya membangun segala bidang. Untuk mencapai hasil pembangunan yang optimal baik dari segi mutu maupun ekonomi. Dibutuhkan proses perencanaan yang matang dan terpadu pada PT. Virajaya Riau Putra ini yang berkedudukan di Dusun Kualu Kecamatan Tmban Kabupaten Kampar. Sedangkan untuk dipekanbaru bertempat di Jalan Tuanku Tambusai Nomor 4 pekanbaru. PT Vrajaya Riau Putra didirikan pada tanggal 22 agustus 2001 sesuai dengan Akte Notaris Saal Bumela. SH di Jakarta Nomor Akte 48.

PT. Virajaya Riau Putra adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi dan perdagangan Aspal. Berdasarkan Surat Izin Usaha Jasa Kontruksi (SIUJK) dengan Nomor 602/78/SIUJK-KONT/2000, dinyatakan bahwa kegiatan perusahaan ini secara umum adalah ebagai berikut:

1. Pekerjaan Bangunan Gedung
2. Pekerjaan Bangunan Sipil
3. Pekerjaan Bangunan Mekanikal
4. Pekerjaan Bangunan Elektrikal

Sedangkan berdasarkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP). Besar dengan Nomor 04-08/SIUP/V/2001, maka bidang usaha perusahaan ini

adalah perdagangan barang/ pengadaan barang dengan jenis barang serupa, alat peralatan kantor, bahan bangunan untuk kontruksi dan perpipaan serta meubiler.

Dasar perusahaan ini telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK Nomor C-03491 HT.01.01TH.2000. tanggal 19 Juli 2000. Berdasarkan rapat Umum Pemegang Saham yang dilaksanakan, maka persentase Kepemilikan Modal PT. Virajaya Riau Putra ialah :

1. Tuan H. Azis Zainal. SH sebanyak 90% atau 3.150 lembar saham dari 3500 lembar saham dengan nilai nominal Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah) atau sebesar Rp. 3.150.000.000,- (Tiga milyar seratus lima puluh juta rupiah)
2. Ny. Hj. Nuraini sebanyak 10% atau 350 lembar saham dari 3500 lembar saham dengan nominal Rp. 1.000.000,- (Satu juta rupiah) atau sebesar Rp.350.000.000,-(Tiga ratus lima puluh juta rupiah). Sehingga jumlah keseluruhannya yaitu 3.500 lembar saham atau sebesar 3.500.000.000,- (Tiga milyar lima ratus juta rupiah).

IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan keadaan yang menunjukkan hubungan antara fungsi dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing pekerja yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi. Struktur organisasi suatu perusahaan dengan perusahaan lain

mungkin ada beberapa perbedaannya sesuai dengan jenis luasnya pekerjaan dengan kegiatan perusahaan itu.

Disamping itu tujuan dari organisasi tersebut adalah untuk menampkkan adanya jalur informasi dari pengawasan dari tiap-tiap bagian yang ada pada PT. Virajaya Riau Putra Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dalam menjalankan aktivitas perusahaanya yang dipimpin oleh seorang Direktur. Dimana Direktur tersebut memiliki kekuasaan penuh untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan dalam perusahaan.

1. Adapun tugas dari manager produksi :

- a. Mengkoordinir, pengawasan pekerjaan bawahan dalam aktivitas produksi aspal dan kegiatan operasional perusahaan.
- b. Membuat laporan hasil produksi dan penjualan langsung material dari pabrik.
- c. Merencanakan bahan baku produksi untuk priode minggu mendatang
- d. Membuat posisi laporan produksi, pemakaian serta penerimaan bahan baku bulanan untuk laporan keuangan.

2. Adapun tugas Sekretaris

Melakukan pencatatan dan laporan aktivitas perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang mencakup intern dan ekstern.

3. Adapun tugas dari Kepala teknik

- a. Mengkoordinasi pemeliharaan dan perbaikan alat di seluruh *base camp*

- b. Menyiapkan peralatan yang diperlukan *base camp*
- c. Mengarahkan dan mengkoordinasi bawahan.

4. Adapun tugas AMP :

AMP adalah alat mesin produksi hot mix

Tugasnya : mengawasi/ mengontrol baahan dalam proses suhu panas aspal curah.

5. Adapun tugas dari STC

Tugasnya : merupakan alat pemecah bahan baku

6. Kepala Gudang

- a. Mengawasi dalam proses persediaan bahan baku
- b. Membantu manager produksi dalam proses pengadaan bahan baku digudang
- c. Memberikan izin masuk bahan baku

7. Kepala Distribusi

Tugasnya : bertanggung jawab dalam proses penyaluran barang

8. Kepala Logistik

Tugasnya : menyeleksi bahan baku yang masuk dalam perusahaan

9. Kepala Satpam

Tugasnya :

- a. Mengawasi bahan baku
- b. Memberikan izin masuk keluarnya bahan baku
- c. Mengontrol bahan bak

10. Administrasi

Tugasnya :

- a. Menyusun dan mengkoordinir program dibidang administrasi
- b. Membantu manager produksi dalam mengawasi segala aktivitas
- c. Melakukan tugas surat menyurat dengan instansi pemerintah, bank, pajak dan pemerintah daerah.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

V.1.1 Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	13	32,50
2	31 – 40	24	60,00
3	41 – 50	3	7,50
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 32,50 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 60,00 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 7,50 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 - 40

tahun. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam produktivitas kerja secara umum adalah faktor manusia, dimana salah satu aspek yang termasuk didalamnya adalah umur. Umur produktif akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, karena jika suatu perusahaan mempekerjakan karyawan pada umur produktif, maka mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan tidak mudah capek. Sebaliknya jika suatu perusahaan mempekerjakan karyawan yang tidak produktif, maka produktivitas kerja akan menurun, karena para karyawan akan bekerja tanpa semangat dan cepat lelah.

V.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	9	22,50
2	SLTA	27	67,50
3	Diploma Tiga (D3)	3	7,50
4	Strata Satu (S1)	1	2,50
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 9 orang atau sebesar 22,50 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 27 orang atau sebesar 67,50 %, kemudian untuk

pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 3 orang atau sebesar 7,50 % dan untuk pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,50 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA. Latar belakang pendidikan karyawan juga termasuk salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka produktivitas kerja juga akan semakin baik, karena mereka memiliki tingkat pendidikan yang memadai. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan karyawan, maka produktivitas kerja akan tidak baik, karena mereka belum memiliki tingkat pendidikan yang memadai.

V.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	77,50
2	Perempuan	9	22,50
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 31 orang atau sebesar 77,50 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 9 orang atau sebesar 22,50 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa

rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin juga termasuk salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam produktivitas. Karyawan laki-laki biasanya akan bekerja maksimal dan hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan laki-laki biasanya bekerja secara maksimal. Mereka memiliki tenaga yang lebih dibandingkan kaum perempuan. Di samping itu, mereka tidak terganggu oleh hal-hal lain sebagaimana perempuan seperti, menstruasi, melahirkan dan sebagainya.

V.2 Deskripsi Variabel

V.2.1 Bagian Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, penerangan, suara dan lain-lain. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor

yang memberikan dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan tentang lingkungan kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Atasan perlu mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan	14	16	9	1	0	40
		35,0%	40,0%	22,5%	2,50%	0,00%	100
2	Seorang karyawan perlu mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan yang lain	25	12	2	1	0	40
		62,5%	30,0%	5,00%	2,50%	0,00%	100
3	Hubungan komunikasi dan interaksi antara atasan dengan bawahan sudah baik	9	8	4	14	5	40
		22,5%	20,0%	10,0%	35,0%	12,5%	100
4	Fasilitas dan alat yang dimiliki oleh perusahaan dapat mendukung pekerjaan	10	11	15	4	0	40
		25,0%	27,5%	37,5%	10,0%	0,00%	100
5	Teknologi yang digunakan perusahaan ini dapat mempermudah dalam bekerja	16	17	5	2	0	40
		40,0%	42,5%	12,5%	5,00%	0,00%	100
Jumlah		74	64	35	22	5	200
Rata-rata		15	13	7	4	1	40
Persentase		37,5%	32,5%	17,5%	10,0%	2,50%	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5 % menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5 % responden menyatakan setuju,

kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5 % responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 orang atau sebesar 10,0 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,50 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, 37,5 % dari responden menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden menyetujui diciptakannya lingkungan kerja yang baik, seperti, tersedianya fasilitas dan alat yang memadai di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

V.2.2 Bagian Variabel Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik.

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang produk tersebut dapat di lihat pada tabel V.4 berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Komitmen pimpinan tegas dalam memberlakukan peraturan perusahaan	5	7	8	14	6	40
		12,5%	17,5%	20,0%	35,0%	15,0%	100
2	Pimpinan selalu memberikan motivasi yang positif terhadap para karyawannya	10	13	7	6	4	40
		25,0%	32,5%	17,5%	15,0%	10,0%	100
3	Pimpinan selalu mensosialisasikan tentang arti pentingnya kedisiplinan	13	18	8	1	0	40
		32,5%	45,0%	20,0%	2,5%	0,00%	100
4	Pimpinan selalu memberikan contoh dan sikap yang baik kepada para bawahan.	19	7	9	5	0	40
		47,5%	17,5%	22,5%	12,5%	0,00%	100
5	Pimpinan selalu memberikan solusi dalam memecahkan konflik yang terjadi di perusahaan	17	11	7	5	0	40
		42,5%	27,5%	17,5%	12,5%	0,00%	100
Jumlah		64	56	39	31	10	200
Rata-rata		13	11	8	6	2	40
Persentase		32,5%	27,5%	20,0%	15,0%	5,00%	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kompensasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5 % menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 20,0 % responden menyatakan kurang setuju, selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 15,0 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,00 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian 42,5 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti rata-rata responden menyetujui adanya pemimpin yang baik dan loyal terhadap bawahan, seperti memberikan contoh dan sikap yang baik dan memberikan solusi

terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan.

V.2.3 Bagian Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₃)

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas.

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi pengubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Pelatihan bisa dilaksanakan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pendidikan dan pelatihan tersebut dapat di lihat pada tabel V.6 berikut ini:

Tabel V.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₃)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan secara berkala	13	18	8	1	0	40
		32,5%	45,0%	20,0%	25,0%	0,00%	100
2	Metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan	19	7	9	5	0	40
		47,5%	17,5%	22,5%	12,5%	0,00%	100
3	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik.	10	11	15	4	0	40
		25,0%	27,5%	37,5%	10,0%	0,00%	100
4	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan berproduktivitas karyawan	5	7	8	14	6	40
		12,5%	17,5%	20,0%	35,0%	15,0%	100
5	Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan terbukti bermanfaat untuk perkembangan perusahaan	10	11	15	4	0	40
		25,0%	27,5%	37,5%	10,0%	0,00%	100
Jumlah		57	54	55	28	6	200
Rata-rata		11	11	11	6	1	40
Persentase		27,5%	27,5%	27,5%	15,0%	2,55%	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pendidikan dan pelatihan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 17,5 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5 % responden menyatakan kurang setuju, selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 15,0 % responden menyatakan tidak setuju. dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,55 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, 37,5 % responden menyatakan kurang setuju dengan diadakannya

pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Padahal, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme kerja karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

V.2.4 Bagian Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan hasil (jumlah karyawan, modal, energy, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas tersebut dapat di lihat pada tabel V.7 berikut ini:

Tabel V.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Kualitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra sangat baik	10	13	7	6	4	40
		25,0%	32,5%	17,5%	15,0%	10,0%	100
2	Kemampuan kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	10	11	15	4	0	40
		25,0%	27,5%	37,5%	10,0%	0,00%	100
3	Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra sangat tinggi	25	12	2	1	0	40
							100
4	Jumlah karyawan dan mesin serta peralatan yang dimiliki oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	13	18	8	1	0	40
		32,5%	45,0%	20,0%	25,0%	0,00%	100
5	Tingkat kerusakan pada fasilitas atau peralatan produksi pada PT. Virajaya Riau Putra sangat rendah	16	17	5	2	0	40
		40,0%	42,5%	12,5%	5,00%	0,00%	100
Jumlah		74	71	37	14	4	200
Rata-rata		15	14	7	3	1	40

Persentase	37,5%	35,0%	17,5%	7,50%	2,55%	100%
-------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 14 orang atau sebesar 35,0 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5 % responden menyatakan kurang setuju, selanjutnya sebanyak 3 orang atau sebesar 7,50 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,55 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, 42,5 % responden menyatakan setuju terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Virajaya sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan sangat baik, kemampuan kerja karyawan sudah sesuai dengan diharapkan, tingkat kehadiran karyawan sangat tinggi, jumlah karyawan dan peralatan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan kerusakan pada peralatan sangat rendah. Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan.\

V.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

V.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Tabel V.8 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Lingkungan Kerja (X_{11} - X_{15}), Kepemimpinan (X_{21} – X_{25}), Pendidikan dan Pelatihan (X_{31} - X_{33}) dan Produktivitas (Y_{41} - Y_{45})

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Ket
Lingkungan Kerja (X_1)				
X_{11}	0,557	>	0,3	Valid
X_{12}	0,863	>	0,3	Valid
X_{13}	0,777	>	0,3	Valid
X_{14}	0,575	>	0,3	Valid
X_{15}	0,841	>	0,3	Valid
Kepemimpinan (X_2)				
X_{21}	0,738	>	0,3	Valid
X_{22}	0,830	>	0,3	Valid
X_{23}	0,893	>	0,3	Valid
X_{24}	0,775	>	0,3	Valid
X_{25}	0,503	>	0,3	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X_3)				
X_{31}	0,775	>	0,3	Valid
X_{32}	0,559	>	0,3	Valid
X_{33}	0,680	>	0,3	Valid

X ₃₄	0,523	>	0,3	Valid
X ₃₅	0,540	>	0,3	Valid
Produktivitas (Y)				
Y ₄₁	0,737	>	0,3	Valid
Y ₄₂	0,719	>	0,3	Valid
Y ₄₃	0,832	>	0,3	Valid
Y ₄₄	0,660	>	0,3	Valid
Y ₄₅	0,458	>	0,3	Valid

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada > 0,3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

V.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel V.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,883	>	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,896	>	0,6	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,747	>	0,6	Reliabel
Produktivitas	0,861	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan

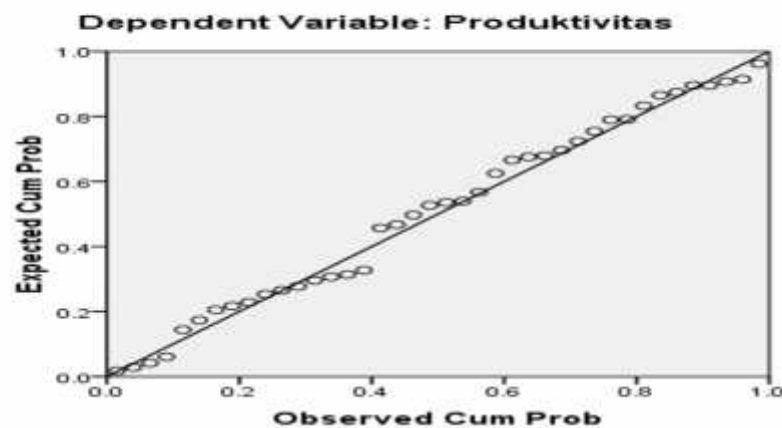
Berdasarkan tabel V.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada $> 0,6$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

V.3.3 Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1.
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

V.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

V.4.1 Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.070	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Kepemimpinan	1.082	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Pendidikan dan Pelatihan	1.076	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data olahan

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka

dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolieraitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai } tolerance$ (berada di bawah 10).

V.4.2 Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

1. Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatife.

Tabel V.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1) Kepemimpinan (X_2) Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	1.374	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data olahan.

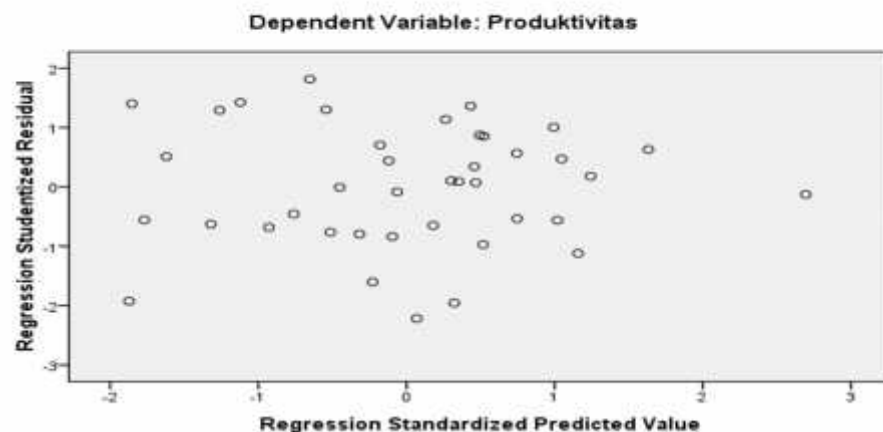
Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk kelima variabel independen sebesar 1.374. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

V.4.3 Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarkan.

Gambar 5.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Olahan

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

V.5 Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.12 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	21.303
Lingkungan Kerja (X_1)	0.256
Kepemimpinan (X_2)	0.164
Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	0.170

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 21.303 + 0.256X_1 + 0.164X_2 + 0.170X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 21.303 menyatakan bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pendidikan dan Pelatihan. maka nilai produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar akan tetap sebesar 21.303.
2. Koefisien regresi sebesar 0.256 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar sebesar 0.256 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

3. Koefisien regresi sebesar 0.164 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepemimpinan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar sebesar 0.164 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
4. Koefisien regresi sebesar 0.170 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pendidikan dan pelatihan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar sebesar 0.170 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

V.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

V.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Lingkungan Kerja (X_1)	4.346	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Kepemimpinan (X_2)	3.382	0.006	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima
Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	3.751	0.013	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_3 diterima

Sumber : Data olahan.

Berdasarkan tabel V.13 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar.
- (2) Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar.
- (3) Variabel Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar.

V.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha

yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F _{hitung}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
22.471	0.000	<	0.05	Sig	H _a diterima H ₀ ditolak

Sumber : Data olahan

Dari tabel V.14 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 22.471 atau Sig 0,000 < 0.05 yang berarti H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan pelatihan dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar.

V.6.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan) dapat menjelaskan variabel dependennya (produktivitas).

Tabel V.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.538	.502	4.00919	1.374

a. Predictors: (Constant), Pendidikan , Lingkungan Kerja , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.794. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh (X) terhadap variabel produktivitas (Y) karena nilai korelasi sebesar 0.794 mendekati angka 1.

Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.502. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 50,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Sedangkan sisanya sebesar 49,8 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar adalah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Virajaya Riau Putra Kampar adalah lingkungan kerja. Hal ini berdasarkan hasil uji secara parsial, dimana variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.346 dengan tingkat sig sebesar 0.000. yang artinya variabel lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.502. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 50,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Sedangkan sisanya sebesar 49,8 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil perhitungan Uji secara Parsial (Uji t) untuk variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.346 atau Sig sebesar $0.000 < \text{sebesar } 0.005$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengamatan peneliti dilapangan, dimana kondisi lingkungan kerja tempat para karyawan bekerja sangat kondusif, ruangan tertata dengan baik dan tingkat kebisingan serta penerangan ruangan juga sudah sesuai.

VI.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan harus mampu menjaga hubungan komunikasi dan interaksi baik itu antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya, misalnya dengan selalu memberikan kebebasan kepada para karyawan dalam berkomunikasi dan dalam bertanya.
2. Tingkat komitmen pimpinan harus lebih tegas dalam memberlakukan peraturan perusahaan, misalnya dengan menjalankan peraturan-peraturan yang sudah ada dengan baik dan memberikan sanksi kepada para karyawan yang melanggar peraturan-peraturan tersebut.
3. Kegiatan pendidikan dan pelatihan harus sering dilakukan, karena kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan berproduktivitas karyawan. Misalnya dengan mengadakan pelatihan

secara berkala kepada para karyawan.

4. Tingkat kualitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra harus lebih baik lagi. Misalnya dengan memberikan target pencapaian kerja yang harus dicapai. Dengan adanya target tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Sin dan Ibrahim Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Gema Insani, (Jakarta; 2006)
- Ahyari, Agus, *Manajemen Produksi Perencanaan System Produksi*, BPFE, (Yogyakarta; 1999)
- Antonio, Syafi'I, Muhammad, *Bank Syariah dariPraktek ke Teori*, Tazkia Cendikia, (Jakarta; 2002)
- Arifin, Zainul, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*, Pustaka Alfabet, (Jakarta; 2005)
- Assauri, Sofjan, *Prinsip-prinsip Manajemen Pemasaran*, Rajawali Press, (Jakarta; 2004)
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media, (Jakarta; 2005)
- Fillip, Edwin, B, *Manajemen Personalia (terjemahan Moh. Mas'ud)*, cetakan kedelapan, Erlangga, (Surabaya; 2001)
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan MSDM*, Yogyakarta: BPFE
- Ibrahim, Budi. 2000. *Total Quality Manajemen*, Jakarta : Djambaran.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Pekanbaru: UNRI Press
- Matindas. R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Graffiti.
- Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*.Jakarta: Bumi Aksara
- Mutiara,S. Pangabean, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nasution, Muyas. 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Djambaran.

Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Graha Indonesia

Sabili, Ahmad. Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Gramedia.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju

Simamora, Hery, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakoehardi.

Sinungan, Mudarsah. 2003. *Produksi Apa Dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.

Soehardi, Sigit, 2003, *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: FE U

Yamit, Zulian. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta : Ekonisia